

# Fundación Universitaria San Alfonso-Fusa

Secretaría General



## **Estatuto Docente**

Bogotá D. C., Colombia

2017

Fundación Universitaria San Alfonso  
Calle 37 N° 24-47  
PBX: 244 5053 – 244 5073  
[www.sanalfonso.edu.co](http://www.sanalfonso.edu.co)

**Diagramación e Impresión:**

Editorial Kimpres SAS  
PBX: 413 6884  
Bogotá, D.C., Colombia  
Septiembre 2017

## Tabla de contenido

Acuerdo No. 98 de 02 de agosto de 2017 .....	5
<b>CAPÍTULO I</b>	
OBJETIVOS DEL PERSONAL DOCENTE .....	10
<b>CAPÍTULO II</b>	
CALIDAD DEL DOCENTE Y DISPOSICIONES COMUNES .....	11
<b>CAPÍTULO III</b>	
CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES Y PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN .....	13
<b>CAPÍTULO IV</b>	
CARRERA ACADÉMICA Y ESCALAFÓN DOCENTE ...	16
<b>CAPÍTULO V</b>	
DOCENTES DE PLANTA Y DE HORA CÁTEDRA, ASESORES DE PRÁCTICA, VISITANTES, TUTORES Y MONITORES .....	33
<b>CAPÍTULO VI</b>	
DOCENTES CON RECONOCIMIENTO PÚBLICO DE SUS MÉRITOS .....	36

<b>CAPÍTULO VII</b>	
DERECHOS Y DEBERES .....	38
<b>CAPÍTULO VIII</b>	
SITUACIONES LABORALES .....	43
<b>CAPÍTULO XI</b>	
DESARROLLO PROFESORAL .....	47
<b>CAPÍTULO X</b>	
EVALUACIÓN DOCENTE .....	49
<b>CAPÍTULO XI</b>	
DISTINCIONES ACADÉMICAS E INCENTIVOS.....	52
<b>CAPÍTULO XII</b>	
PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS DOCENTES EN LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....	54
<b>CAPÍTULO XIII</b>	
RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	54
<b>CAPÍTULO XIV</b>	
RETIRO .....	61
<b>CAPÍTULO XV</b>	
DISPOSICIONES VARIAS, DEROGATORIAS Y VIGENCIA.....	62

# **Fundación Universitaria San Alfonso**

Acuerdo No. 98 de 02 de agosto de 2017

## **Por el cual se establece el Régimen de Personal Docente de la Fundación Universitaria San Alfonso – FUSA**

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria San Alfonso – FUSA–en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las contempladas en el artículo 100 de la ley 30 de 1992, el artículo 2.5.5.1.7. Del Decreto 1075 de 2015, y el numeral 9. del artículo VIGÉSIMO CUARTO del Estatuto General de la Fundación, y

### **CONSIDERANDO:**

Que el artículo 100 de la Ley 30 de 1992, desarrollado en lo pertinente por el artículo 2.5.5.1.7. Del Decreto 1075 de 2015, establece la existencia de un Régimen de Personal Docente, como requisito para el reconocimiento de la Personería Jurídica de las Instituciones

de Educación Superior, así como para su correcto funcionamiento.

Que el Consejo Superior, en ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, ha regulado en diversos Acuerdos el régimen del personal docente, desde el Acuerdo del Consejo de Fundadores, distinguido con el número 02 de 1998 por el cual se adoptó el régimen de personal docente de la Fundación.

Que mediante Resolución N° 3296 del 7 de diciembre de 2000, el Ministerio de Educación Nacional reconoció la Personería Jurídica de la Fundación Universitaria San Alfonso-FUSA- como institución de Educación Superior.

Que mediante Acuerdo No 066 del 23 de octubre de 2008 "Por el cual se modifica el régimen de personal docente de la Fundación Universitaria San Alfonso – FUSA–", se introdujeron reformas en la normatividad mencionada, especialmente en lo que respecta con la adopción del Escalafón docente.

Que en los términos de la Constitución Apostólica Sapientia Christiana, todos los profesores, de cualquier grado, deben distinguirse siempre por su honestidad de vida, su integridad doctrinal y su diligencia en el cumplimiento del deber, de manera que puedan

contribuir eficazmente a conseguir los fines de la Facultad Eclesiástica.<sup>1</sup>

Que es compromiso institucional de la FUNDACIÓN, el logro de una comunidad docente sólida, con el propósito de facilitar las condiciones adecuadas para formar los profesionales que requiere la evangelización del mundo contemporáneo y la construcción de sociedades integralmente desarrolladas.

Que la vigencia del Decreto N° 1075 de 2015, *Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*, coincide con la política institucional de puesta al día de las reglamentaciones internas, entre las cuales el Régimen de Personal Docente, para ajustarlas a las nuevas realidades de la Institución y del país.

Que el Rector de la Fundación Universitaria San Alfonso ha presentado a este Consejo Superior el proyecto de Régimen de Personal Docente, con indicación de haber sido proyectado, conocido y enriquecido por los diversos estamentos de la Institución, y especialmente por el Consejo Académico, que en sesión del 15 de junio de 2017 debatió su contenido y aprobó

---

1 JUAN PABLO II, *Sapientia Christiana*, 15 de abril de 1979, art. 26.1

por unanimidad solicitar al Rector que lo presentara a esta Instancia directiva para su eventual aprobación,

## **ACUERDA**

**ARTÍCULO 1º.** Expedir el Régimen de personal docente de la Fundación Universitaria San Alfonso – FUSA-, de acuerdo con las normas internas de la Institución, y con las disposiciones contenidas en la Ley 30 de 1992 y normas concordantes, en especial el Decreto N° 1075 de 2015 y el Código Sustantivo del Trabajo, que estará contenido en las siguientes disposiciones.

## **PREÁMBULO**

### **PERFIL DEL DOCENTE UNIALFONSIANO**

Un docente Uni-alfonsiano responde a los principios de solidaridad, justicia y probidad los cuales a través de su quehacer profesional se concretizan en su ejercicio docente. Busca y propende al desarrollo social, de carácter propositivo, autónomo y con liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.

El aspirante a ser docente Uni-alfonsiano deberá acreditar un título universitario debidamente reconocido por las autoridades estatales, experiencia en docencia o áreas afines y en el campo de formación que se requiera. Debe tener un conocimiento científico



actualizado, capacidad de incorporar metodologías innovadoras que promuevan la participación y el diálogo entre los estudiantes, y capacidad para facilitar la producción de conocimiento en los campos de acción de los diferentes programas ofrecidos por la FUSA.

# CAPÍTULO I

## OBJETIVOS DEL PERSONAL DOCENTE

**ARTÍCULO 2°.** Los docentes, como aporte al logro de la misión institucional, tienen un compromiso con la función docente, investigativa, de formación y de extensión. Desarrollarán su labor valiéndose de información científica actualizada, metodología dinámica, participativa, dialogante y diversificada, y utilizarán estrategias metodológicas acordes con la ética cristiana, la honestidad intelectual, profesional y humana. Con su conducta ejemplar y su actitud entusiasta, abierta, reflexiva y estimulante, fomentarán la formación integral de los estudiantes.

**ARTÍCULO 3°.** El ejercicio de la actividad docente será enriquecido con aportes científicos a la consolidación de un ambiente académico adecuado para el desarrollo de la misión y objetivos de la F.U.S.A y para la formación integral de la comunidad académica.

**ARTÍCULO 4°.** La formación y desarrollo profesional, científico y pedagógico del personal docente es responsabilidad compartida entre los docentes y la comunidad académica. Esta relación es garantía de calidad de la educación y formación en los diferentes campos del saber y programas académicos que ofrezca la F.U.S.A.

**ARTÍCULO 5°.** El régimen del personal docente es un instrumento para la definición y desarrollo del sistema de categorización docente, para el estímulo de los logros individuales y colectivos en el cumplimiento de la misión institucional.

## **CAPÍTULO II**

### **CALIDAD DEL DOCENTE Y DISPOSICIONES COMUNES**

**ARTÍCULO 6°.** Son docentes de la FUSA quienes ejerzan – en cualquier modalidad– funciones de docencia teórica o práctica, de investigación o de extensión, en alguno de los campos de acción y/o programas que ofrece la Institución, ya sea en forma directa o mediante convenios con otras instituciones.

**PARÁGRAFO.** *Los docentes podrán desarrollar proyectos de extensión y/o de investigación en campos de acción o programas diferentes de los ofrecidos por la Institución. Previa aprobación del Rector.*

**ARTÍCULO 7°.** La cláusula de dedicación exclusiva será reglamentada por el Rector, consultadas las necesidades de los programas académicos y las posibilidades y conveniencias de la Institución.

**PARÁGRAFO 1.** *En los términos del Canon 812, del Código de derecho Canónico, los profesores de las disciplinas teológicas deben tener mandato de la autoridad eclesiástica competente.*

**PARÁGRAFO 2.** *En todos los casos, la vinculación de docentes estará debidamente documentada desde su inicio y se dará estricto cumplimiento a las disposiciones del Estado colombiano, especialmente las que rigen la seguridad social y los riesgos laborales.*

**ARTÍCULO 8°.** Los títulos académicos y certificaciones académicas y laborales serán aportados en original o copias hábiles legalmente, y deberán ser expedidos por instituciones debidamente reconocidas por las autoridades estatales. En el caso de títulos o certificaciones expedidos por instituciones extranjeras, deberá aportarse la correspondiente homologación,

de acuerdo con las normas legales que al respecto rigen en Colombia.

**ARTÍCULO 9°.** Son causales de inhabilidad e incompatibilidad del personal docente de la FUNDACIÓN las siguientes:

1. Haber sido condenado por hechos punibles, mediante sentencia ejecutoriada.
2. Haber sido sancionado por ejercicio irregular de la profesión, de acuerdo con las normas que la regulen.
3. Haber sido sancionado con destitución o por segunda vez con suspensión como consecuencia de proceso disciplinario seguido en su contra.

## **CAPÍTULO III**

### **CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES Y PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN**

**ARTÍCULO 10°.** Los docentes de la FUNDACIÓN se clasifican así:

Según su grado en la Carrera Académica.

1. Según su forma de vinculación a la Institución.
2. Según el reconocimiento público de sus méritos.
3. Asesores de prácticas, tutores o monitores
4. Visitantes.

**PARÁGRAFO 1:** *Cuando el desarrollo de las modalidades y metodologías de la Institución lo requieran, se vincularán docentes para atender las metodologías Virtual y/o a Distancia. Dentro de lo posible, el Rector dispondrá lo pertinente para que se vinculen en alguna de las modalidades previstas en este artículo, o en otras diferentes, que reglamentará mediante resolución.*

**ARTÍCULO 11°.** El docente de Carrera académica pertenece a alguno de los siguientes grados del escalafón: Auxiliar, Asistente, Asociado o Titular.

**ARTÍCULO 12°.** Según su forma de vinculación, los docentes son contratados mediante contrato a término indefinido, por contrato a término fijo, de hora-cátedra, por pago de honorarios o *ad honorem*.

**ARTÍCULO 13°.** Según el reconocimiento público de sus méritos, los docentes podrán ser Profesor Honorario o Profesor Distinguido.

**ARTÍCULO 14°.** Según la modalidad del proceso lectivo al cual se encuentre vinculado, el docente podrá ser Asesor de práctica, tutor o monitor.

**ARTÍCULO 15°.** El profesor visitante presta sus servicios docentes en forma transitoria a la Institución, ya por convocatoria institucional o en el marco de un convenio interinstitucional.

**ARTÍCULO 16°.** El Rector, como Representante Legal de la Fundación, hará la selección y contratación o nombramiento de los docentes, a propuesta del Vicerrector Académico, quien recibirá las propuestas de los respectivos Directores de programa o responsables de área, considerando atentamente las necesidades y disponibilidades institucionales, así como los méritos académicos y personales del candidato y su idoneidad para dirigir o acompañar los procesos académicos o de extensión.

De acuerdo con la complejidad de los mecanismos de selección y contratación, el Rector podrá asignar esta función, en todo o en parte, al Vicerrector académico o a otras unidades académicas o administrativas, con el concurso de la Unidad de Talento Humano, y propugnará por la paulatina implementación de un mecanismo de convocatoria pública y concurso, mediante el cual se valoren los méritos académicos, la experiencia profesional, los títulos académicos, la evaluación de los docentes, su productividad académico-investigativa

y sus aportes significativos al desarrollo del país en las ciencias, las artes o la tecnología.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, el ingreso y promoción en la carrera académica será por concurso, salvo la situación excepcional establecida en el párrafo tercero del artículo 20.

## **CAPÍTULO IV**

### **CARRERA ACADÉMICA Y ESCALAFÓN DOCENTE**

**ARTÍCULO 17°.** La Carrera Académica es un sistema de mérito para el ingreso, permanencia y promoción de los docentes. Expresa la voluntad institucional de profesionalizar al estamento docente para el cumplimiento de su Misión Institucional y el desarrollo integral de quienes ingresan a dicho sistema y de quienes son destinatarios de su ejercicio profesional. Mediante las normas que rigen la Carrera Académica, se reconoce el mérito de sus integrantes, al tiempo que se estimula su estabilidad, mejoramiento integral y compromiso institucional.



**ARTÍCULO 18°.** El Escalafón de la Carrera Académica es el conjunto secuencial y jerarquizado de categorías en las cuales se califica y clasifica a los docentes habida cuenta de su formación profesional y sus logros académicos y profesionales. Es un instrumento para asignación de responsabilidades y funciones misionales según méritos y trayectoria, así como para asignación de sus derechos salariales.

**ARTÍCULO 19°.** El docente de Carrera Académica tiene vinculación de tiempo completo, de medio tiempo y/o dedicación exclusiva. Su contrato es a término indefinido.

**ARTÍCULO 20°.** La Carrera Académica comprende las siguientes categorías: Auxiliar, Asistente, Asociado o Titular. Sus requisitos de ingreso y funciones son los que se establecen en los artículos subsiguientes.

**PARÁGRAFO 1.** *Los docentes podrán ser escalafonados en una de las categorías y aspirar a una superior previo el cumplimiento de las condiciones establecidas en el presente capítulo.*

**PARÁGRAFO 2.** *El docente que al vincularse a la FUNDACIÓN cuente con escalafón vigente en otra Institución de Educación Superior, homologable al sistema de méritos contemplado en este estatuto, podrá ser escalafonado en la respectiva categoría pero sólo adquirirá los derechos de carrera una vez*

*superado el período de prueba y en todo caso transcurrido un año como docente en la Fundación Universitaria San Alfonso. El Rector reglamentará por Resolución el procedimiento que corresponda, en el cual de todas formas será escuchado el concepto motivado del Comité de Escalafón Docente.*

**PARÁGRAFO 3.** *La carrera académica constituye un cursus honorum, y en consecuencia el ingreso y promoción es secuencial en los términos de este estatuto. No obstante, el Rector, con concepto previo y motivado del Consejo Académico, podrá autorizar, previa la calificación y clasificación que establece este estatuto, que un docente ingrese en una categoría superior.*

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** *Dentro de los dos (2) años siguientes a la vigencia de este estatuto, y por un término de dos (2) años, el Rector establecerá un régimen de transición, diseñado y propuesto por el Vicerrector Académico, y escuchado el Consejo Académico, durante el cual se dará inicio al sistema de carrera académica, consultando las circunstancias, méritos, evaluación y producción académica de los docentes actuales de la Institución, con el fin de poner en marcha un progresivo inicio del mismo. El período de transición se podrá prolongar en el tiempo, según conveniencia debidamente motivada en el acto administrativo proferido por el Rector, que así lo disponga.*

**ARTÍCULO 21°.** Los docentes de carrera académica, así como los de planta y los de cátedra, vinculados por tiempo completo, medio tiempo o fracción de

tiempo, deberán elaborar un Plan de trabajo anual o por períodos inferiores, según disposición del Vicerrector Académico. Será concertado con el jefe inmediato y contará con la aprobación previa del Director de Programa. El plan de trabajo expresa de manera concreta el compromiso que adquiere el docente para cada período con las actividades de docencia, investigación, extensión y demás campos de la actividad institucional, será coherente con los planes y programas de la Institución y de las demás unidades concernidas, y será la base del informe de actividades y de la evaluación del docente.

**ARTÍCULO 22°.** Créase el Comité de Escalafón Docente, como cuerpo colegiado de asesoría y asistencia en la implementación y funcionamiento del sistema de Carrera Académica de los docentes, así como en otras funciones que le asignan este estatuto o el Rector, mediante resolución.

El Comité de Escalafón Docente estará integrado por

1. El Vicerrector Académico, quien lo presidirá.
2. Un delegado del Rector.
3. El Vicerrector Administrativo y Financiero, o su delegado.

4. Un Director de Programa Académico designado por sus pares en Consejo Académico, para período no superior a dos (2) años.
5. El Director del Centro de Investigaciones San Alfonso CISA.
6. Un Director de otras Unidades académicas, designado por sus pares mediante acta, ante el Vicerrector académico, para período no superior a dos (2) años.
7. Un profesor, elegido por votación directa de todos los docentes de la Institución, para un período de dos (2) años.

**PARÁGRAFO:** *El Delegado del Rector asegurará la secretaría técnica del Comité de Escalafón Docente, llevará actas de sus reuniones, ejercerá la guarda y custodia de los documentos propios de sus funciones y dará fe de sus decisiones.*

**ARTÍCULO 23°.** Son funciones del Comité de Escalafón Docente:

1. Disponer los elementos necesarios para la implementación progresiva del sistema de Carrera Académica en la Institución, así como para su mejoramiento y tecnificación. Para tal efecto, elaborará los planes y programas necesarios y

convenientes, y los propondrá al Rector para su adopción.

2. Pronunciarse sobre la formulación de necesidad de docentes de Carrera Académica en las diferentes unidades de la Institución, y proponer a las instancias directivas los instrumentos técnicos de implementación progresiva.
3. Calificar las solicitudes de ingreso al escalafón docente que se le formulen por los interesados o por las unidades académicas, y proyectar para su adopción por el Rector, los actos administrativos mediante los cuales se convoca a concursos, se clasifica a los aspirantes o se decide el ascenso de los candidatos, previo estudio de las hojas de vida y de los soportes que sustentan cada aspiración. Podrá establecer listas de elegibles para provisión futura de empleos de docente de carrera académica.
4. Pronunciarse motivadamente ante las instancias competentes, sobre las reclamaciones que formulen los interesados sobre las decisiones que se tomen en materia de calificación o clasificación para ingreso, promoción o exclusión del Escalafón Docente.

5. Pronunciarse sin carácter vinculante en los procesos disciplinarios regulados por este Estatuto, en los cuales se proyecte imponer sanción de destitución.
6. Las demás que le sean asignadas por el Rector o por el Consejo Académico, de conformidad con su naturaleza y funciones básicas.
7. Establecer su propio reglamento.

**ARTÍCULO 24°.** Los trabajos que presenten los docentes o candidatos a ser escalafonados en cualquiera de las categorías que los requieran, se sujetarán a las siguientes reglas:

1. Deben ser el resultado de una investigación que constituya producción de nuevo conocimiento o la aplicación de conocimientos para la solución de problemas en las áreas del saber o el resultado de un proceso creativo en el ámbito artístico.
2. En la revisión y aprobación del trabajo presentado por un docente con el fin de ser clasificado o promovido en el escalafón docente se tendrá en cuenta:
  1. **Modalidades del trabajo:** El trabajo puede ser libro, capítulo de libro, ensayo, informe de una investigación terminada u obra de creación

artística ampliamente difundida en los campos de la composición e interpretación musical, de las artes plásticas, de las artes escénicas, de la literatura o de los medios de comunicación, o producción técnica, producción de software o texto virtual ampliamente difundidos.

2. **Criterios para la evaluación:** Los pares externos que sean designados por el Vicerrector académico para evaluar el trabajo presentado con fines de clasificación o promoción en el escalafón docente seguirán los siguientes criterios:
- a) Contextualización del trabajo en el ámbito universitario interno y externo y evidencia de propósitos y objetivos.
  - b) Desarrollo del tema en forma coherente y articulada.
  - c) Relación de bibliografía y referencias actualizadas y suficientes sobre el estado del conocimiento en el área correspondiente.
  - d) Que el trabajo constituya un aporte conceptual, teórico, temático, metodológico, literario, práctico o aplicado en un área del conocimiento de la ciencia, la técnica, el arte o la cultura.

- e) Que el trabajo esté enmarcado en una o más líneas institucionales de investigación, gestión o de desarrollo de una disciplina en particular.
- f) Que el trabajo sea el resultado de un trabajo individual o grupal. En éste último caso, el aporte individual de quien pretenda hacerlo valer para efectos de ascenso o clasificación en el escalafón docente deberá estar claramente diferenciado en capítulos o aportes específicos del candidato.

### **3. Requisitos de forma y procedimiento:**

- a) Debe ser un trabajo específico para clasificación o promoción de categoría y solamente podrá ser presentado una vez.
- b) Para la evaluación se deberán entregar dos (2) ejemplares del trabajo al Comité de Escalafón Docente, que después de verificar el cumplimiento de la modalidad, criterios para la presentación y evaluación lo enviará con informe de procedencia al Director de Programa.
- c) Valorado el informe del Comité de Escalafón Docente, si lo comparte, el Director de Programa presentará el trabajo al Vicerrector



Académico, con solicitud de designación de pares académicos externos.

- d) Los Pares académicos rendirán concepto motivado ante el Vicerrector académico en un término de quince (15) días, prorrogables por término igual cuando las circunstancias lo ameriten.
- e) Si el trabajo no constituye un "aporte significativo" el par expondrá los motivos y se correrá traslado al interesado para lo de su cargo.
- f) El Vicerrector académico presentará el trabajo evaluado y los conceptos rendidos ante el Consejo Académico, para su aceptación o rechazo.
- g) Previo estudio de la documentación presentada, si el Consejo Académico lo evalúa como "aporte significativo", emitirá concepto ante el Rector, quien fijará fecha para que el autor presente su producción ante la comunidad académica.
- h) La Secretaría General dispondrá lo pertinente para expedir las certificaciones internas o externas que se requieran para la valoración del trabajo evaluado.

- i) Concluido el procedimiento de presentación y evaluación, de forma positiva, el trabajo debe ser presentado ante la comunidad académica, en la forma que al efecto determine el Vicerrector académico.
- j) Se deberá entregar una (1) copia con destino a la Biblioteca de la Fundación, con ficha técnica, acorde con la naturaleza del trabajo.

### **ARTÍCULO 25°. Profesor Auxiliar.**

La categoría de Profesor Auxiliar constituye el primer nivel de la carrera académica y se caracteriza por ser un período de formación del docente. Sus principales funciones son:

- k) Participar en la preparación y desarrollo de programas de asignaturas o componentes temáticos, tutorías, seminarios y cursos de acuerdo a los lineamientos de la actividad o programa a los cuales se encuentre vinculado.
- l) Participar en los programas o proyectos de investigación, de acuerdo con su tiempo de dedicación y bajo la supervisión de un responsable de proyecto o de área.

- m) Participar en los seminarios y demás actividades académicas y curriculares organizados por la respectiva dependencia o programa.
- n) Preparar el material de laboratorios, talleres, prácticas o similares.
- o) Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo a la naturaleza de su función y a su forma de vinculación.

Para ingresar a esta categoría se deben cumplir previamente los siguientes requisitos:

1. Tener título Profesional Universitario.
2. Acreditar dos (2) o más años de experiencia en docencia, investigación o dirección académico – administrativa en educación superior o igual tiempo de experiencia profesional en el área correspondiente, o haberse desempeñado por dos (2) años como monitor en la Institución, con excelentes calificaciones. Este requisito podrá compensarse con la obtención de méritos académicos reconocidos durante sus estudios de pregrado.
3. Acreditar producción académica, según reglamentación de la Institución.

**ARTÍCULO 26°. Profesor Asistente.** Para ingresar a esta categoría se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar título de Maestría.
2. Haber sido profesor auxiliar de la Fundación por un término no inferior a cuatro (4) años, o haber desempeñado por el mismo período funciones similares en instituciones de Educación Superior. Previo concepto favorable del Comité de Escalafón docente, se podrán homologar hasta dos (2) años de experiencia docente, por experiencia profesional de tiempo completo en la disciplina correspondiente no inferior a cinco (5) años o presentar productividad académica.
3. Acreditar producción académica, según reglamentación de la Institución.
4. Acreditar el manejo de segundo idioma, según reglamentación de la Institución o en su defecto, de Instituciones pares.
5. Acreditar su participación activa en cursos y actividades de desarrollo profesoral en los términos señalados por la Institución.
6. Presentar y sustentar públicamente un trabajo para ascenso en el escalafón, de acuerdo con

las especificaciones que al efecto establezca la Institución.

7. Haber sido evaluado satisfactoriamente, esto es, con cuatro (4,0) o más, durante los años de permanencia en la categoría anterior.

**ARTÍCULO 27°. Profesor Asociado.** Para ingresar a esta categoría se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar título de doctorado o dos maestrías.
2. Haber sido profesor asistente de la Fundación por un término no inferior a cuatro (4) años o haber desempeñado por el mismo período funciones similares en instituciones de Educación Superior. Previo concepto favorable del Comité de Escalafón docente, se podrán homologar hasta dos (2) años de experiencia docente, por experiencia profesional de tiempo completo en la disciplina correspondiente no inferior a cinco (5) año.
3. Acreditar el manejo de segundo idioma, según reglamentación de la Institución o en su defecto, de Instituciones pares.
4. Acreditar su participación activa en cursos y actividades de desarrollo profesoral en los términos señalados por la Institución.

5. Presentar y sustentar públicamente un trabajo para ascenso en el escalafón, de acuerdo con las especificaciones que al efecto establezca la Institución.
6. Haber sido evaluado satisfactoriamente, esto es, con cuatro cinco (4,5) o más, durante los años de permanencia en la categoría anterior.

**ARTÍCULO 28°.** Los docentes asistentes y asociados han consolidado su opción personal y profesional por la docencia en la Institución, se han hecho merecedores a ese título por su idoneidad, y asumen la estructuración y desarrollo de programas, proyectos y asignaturas propias de la actividad académica y de la proyección social. Sus funciones son las siguientes:

- a) Preparar y desarrollar programas de asignaturas o componentes temáticos, seminarios y cursos de acuerdo a los lineamientos del Programa al que se encuentre vinculado.
- b) Participar como investigador principal o co-investigador en los proyectos de investigación, de acuerdo con su tiempo de dedicación.
- c) Diseñar, orientar, coordinar y dirigir proyectos y programas de práctica académica profesional o comunitaria.

- d) Preparar el material didáctico de laboratorios, talleres, o material que sirva como apoyo para la actividad docente.
- e) Dirigir y asesorar trabajos de grado y realizar exámenes preparatorios o similares.
- f) Colaborar, de acuerdo con su categoría y tiempo de dedicación, en programas de proyección social.
- g) Asumir, de acuerdo con su categoría y tiempo de dedicación, funciones de coordinación o dirección académica y administrativa.
- h) Las demás que le sean asignadas.

Al profesor asociado se le podrá asignar la función de orientar el trabajo docente o de investigación adelantado por los profesores Asistentes o auxiliares.

**ARTÍCULO 29°. Profesor Titular.** El profesor titular ha superado las etapas de formación docente e investigativa y como profesional de la docencia en educación superior, asume tareas de responsabilidad institucional relevantes en la consolidación del Proyecto Institucional. Para ingresar a esta categoría se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar título de doctorado reconocido por las instancias oficiales de Colombia.
2. Haber sido profesor asociado de la Fundación por un término no inferior a seis (6) años, o haber desempeñado durante el mismo lapso funciones similares en instituciones de Educación Superior. Previo concepto favorable del Comité de Escalafón docente, se podrán homologar hasta tres (3) años de experiencia docente, por experiencia profesional de tiempo completo en la disciplina correspondiente no inferior a seis (6) años.
3. Acreditar que durante el tiempo de su ejercicio como profesor asociado presentó anualmente al menos un trabajo de investigación calificado como relevante por las instancias internas pertinentes. Este trabajo debe ser diferente de tesis, monografía o trabajos de grado para la obtención de título, será evaluado previamente por pares externos y en su concepto debe constituir un aporte significativo a la docencia, a la investigación, a la extensión, a las ciencias, a las artes o a las humanidades.
4. Acreditar dominio de segunda lengua.
5. Haber sido evaluado satisfactoriamente con calificación de cuatro cinco (4,5) o más durante los años de permanencia en la categoría anterior.



El **Profesor Titular** tendrá las siguientes funciones:

- a) Orientar los trabajos de productividad académica elaborados por los docentes que aspiren a ser promovidos en el escalafón docente.
- b) Impulsar y dirigir grupos de investigación de docentes y/o estudiantes de postgrado.
- c) Desarrollar las funciones docentes y de investigación que le sean asignadas, de acuerdo con su plan de trabajo, así como adelantar labores de apoyo institucional en procesos de registro calificado, acreditación de alta calidad, creación de nuevos programas, o cualquiera otra que le sean asignados dentro de su carga laboral.

## **CAPÍTULO V**

### **DOCENTES DE PLANTA Y DE HORA CÁTEDRA, ASESORES DE PRÁCTICA, VISITANTES, TUTORES Y MONITORES**

**ARTÍCULO 30°.** Son docentes de planta quienes se vinculen por contrato de trabajo a término fijo, sea de tiempo completo o medio tiempo. Son contratados por

el Rector, según solicitud justificada que le presente el Vicerrector Académico, con base en los requerimientos y propuestas que le presenten los Directores de Programa o responsables de área. Estos contratos se registrarán por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, en lo que no regule la Ley 30 de 1992 o la legislación específica, y en su ejecución se entenderán incluidos este estatuto y las demás reglamentaciones de la Institución.

La ejecución de los contratos de trabajo, de naturaleza docente de que trata este artículo estará regida por el Plan de trabajo, instrumento de mejoramiento profesional y de evaluación del mismo.

**ARTÍCULO 31°.** Los docentes de hora cátedra serán vinculados por contrato de trabajo, orden de prestación de servicios o pago por honorarios, de acuerdo a las necesidades, disponibilidades de cada programa y naturaleza de la función para la cual se vinculan, según solicitud justificada que los Directores de Programa o de área presenten para cada período académico al Vicerrector Académico. Como docentes, son vinculados por contrato u orden emanada del Rector, y cumplen en lo concerniente las disposiciones de este estatuto.

**PARÁGRAFO:** *El Rector, a propuesta del Consejo Académico podrá regular las condiciones de ingreso y promoción*

*de los profesores de planta y de hora cátedra, consultadas las necesidades, disponibilidades de la Institución y naturaleza de la función a realizar, e introducir el sistema de convocatoria pública y concurso de méritos.*

**ARTÍCULO 32° Asesor de práctica.** El asesor de práctica es un profesor, vinculado a la Institución mediante un contrato de trabajo según el cual el 70% o más del tiempo laboral está dedicado a actividades de acompañamiento de los estudiantes en laboratorios o afines, en prácticas profesionales, pasantías o actividades análogas.

**ARTÍCULO 33° Visitante.** Es profesor visitante quien por sus méritos académicos o científicos, o destrezas en artes u oficios, o su reconocimiento nacional o internacional es llamado por la Institución para prestar sus servicios docentes a la Institución. Igualmente lo son quienes se integren a la actividad docente en el marco de la ejecución de contratos interinstitucionales, caso en el cual se observará un protocolo de documentación que tenga al menos carta de propuesta, hoja de vida documentada, aceptación y plan de acción.

El Rector establecerá la forma de su vinculación institucional y el régimen de sus emolumentos, y velará por el cumplimiento de las obligaciones que en tales casos se generen por ministerio de la ley colombiana.

**ARTÍCULO 34°. Tutores.** Según la modalidad de los programas académicos o de las asignaturas, podrán ser apoyadas en todo o en parte por uno o más tutores. El Rector reglamentará su mecanismo de selección, forma de vinculación, funciones, remuneración y demás especificaciones necesarias para dicho ejercicio.

**ARTÍCULO 35°. Monitores.** Mediante la figura de monitorías, la Institución facilita la inducción de los estudiantes de excelencia a la vocación docente – investigativa. El Rector reglamentará su forma de selección, que en todo caso será mediante convocatoria pública y por procedimiento concursal, la forma de vinculación, funciones, remuneración y demás especificaciones necesarias para dicho ejercicio.

## **CAPÍTULO VI**

### **DOCENTES CON RECONOCIMIENTO PÚBLICO DE SUS MÉRITOS**

**ARTÍCULO 36°.** Profesor Honorario es una distinción otorgada por el Consejo Superior a solicitud del Rector, a una persona de prestigio nacional o internacional por sus realizaciones en beneficio de las sociedades

o grupos humanos o por su reconocimiento en las ciencias, las artes o las humanidades, o como reconocimiento por su destacada labor docente no inferior a veinte (20) años en la Institución. Hace parte del cuerpo docente de la Institución, puede o no ejercer como docente de la Institución, y cuando sea del caso, el Rector determinará la forma de vinculación, su remuneración y la vinculación a una Facultad, Programa o Unidad Académica.

**ARTÍCULO 37°. Profesor Distinguido** es un estímulo extraordinario que otorga el Rector, a propuesta del Consejo Académico a uno o más docentes de la Institución, como reconocimiento a su compromiso con el Proyecto Educativo Institucional y sus contribuciones a la docencia o la investigación en cualquiera de las áreas misionales. Sus beneficiarios deberán tener por lo menos quince (15) años de vinculación docente a la Institución, y podrá conllevar el reconocimiento de una suma de dinero adicional a su salario, por una vez, y con carácter de bonificación.

**Profesor Meritorio** es un estímulo extraordinario que otorga el Rector, a propuesta del Consejo Académico a uno o más docentes de la Institución, como reconocimiento a su compromiso con el Proyecto Educativo Institucional y sus contribuciones a la docencia o la

investigación en cualquiera de las áreas misionales. Sus beneficiarios deberán tener por lo menos diez (10) años de vinculación docente a la Institución, y podrá conllevar el reconocimiento de una suma de dinero adicional a su salario, por una vez, y con carácter de bonificación.

**PARÁGRAFO:** La entrega de las distinciones de que trata este capítulo se hará en acto solemne y público convocado por el Rector.

## **CAPÍTULO VII**

### **DERECHOS Y DEBERES**

**ARTÍCULO 38°.** Son derechos de los docentes, además de los señalados en normas superiores y de los que se deriven de la naturaleza de su relación contractual:

1. Ejercer con plena libertad sus actividades académicas mediante la valoración y exposición seria y respetuosa de las teorías y hechos históricos, científicos, culturales, religiosos, sociales y económicos dentro del principio de libertad de cátedra.

2. Elegir y ser elegido para las posiciones de representación profesoral en los distintos órganos de dirección y asesoría en la Institución, de acuerdo con las disposiciones estatutarias, y ejercer dichas representaciones.
3. Participar en programas de actualización de conocimientos, capacitación y perfeccionamiento académico, de acuerdo con los Planes de Desarrollo Profesoral de la FUNDACIÓN.
4. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, estudiantes, empleados y dependientes.
5. Recibir reconocimiento académico y la remuneración que corresponda a su clasificación y tipo de vinculación, sin perjuicio de que en cualquiera de las clasificaciones pudiere tener una vinculación *ad honorem*.
6. Ser clasificado y ascender en el escalafón docente, dentro de las condiciones que estipule el sistema de escalafón y carrera académica, y consultadas las disponibilidades de la Institución.
7. Participar en los diferentes procedimientos de evaluación, de acuerdo con su naturaleza y procedimientos establecidos, y conocer los resultados

de la evaluación de su desempeño, así como recibir retroalimentación de lo concerniente.

8. Presentar peticiones, manifestar inquietudes o desacuerdos respecto de asuntos de interés académico general, a través de sus representantes o del conductor regular, y recibir respuesta concreta y oportuna.

**ARTÍCULO 39°.** Son deberes de los docentes, además de los señalados en normas superiores y de los que se deriven de la Constitución Política, de la Ley y de la naturaleza de su relación contractual:

1. Cumplir la Constitución Política, las leyes de Colombia, las normas canónicas, las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docentes e investigadores, aplicables a sus funciones, y los Estatutos y demás normas de la FUNDACIÓN.
2. Conocer los documentos básicos de la Institución, tales como Estatutos, PEI, Planes de desarrollo, Programas y proyectos, Reglamento Interno de Trabajo y ajustar su ejercicio profesional y personal a lo estipulado en ellos, sin perjuicio de concurrir, por los conductos regulares, a su mejoramiento.
3. Aportar, al momento de su vinculación, y mantener actualizados los documentos exigidos por



ley o estatutos, en especial la hija de vida con sus soportes.

4. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo, tales como:
  - a) Colaborar en la formulación o revisión del plan de estudios de su respectiva asignatura o programa y desarrollarlo de forma adecuada.
  - b) Elaborar el proyecto de Plan de Trabajo, si fuere procedente, y cumplirlo de forma estricta, una vez haya sido aprobado por las instancias pertinentes.
  - c) Realizar las pruebas o evaluaciones propias de su ejercicio docente, de forma justa, oportuna y equitativa, y entregar y registrar oportunamente los resultados.
  - d) Atender y resolver en forma adecuada y oportuna los reclamos que formulen los estudiantes sobre el desarrollo y evaluaciones de las asignaturas o trabajos a su cargo, conforme a los Estatutos de la Institución.
  - e) Utilizar adecuadamente los materiales y recursos de enseñanza y supervisar su adecuada utilización por parte de los estudiantes.

- f) Participar en las actividades de investigación, capacitación, extensión y desarrollo propuestas por la Institución.
  - g) Participar en los grupos de trabajo y reuniones a los cuáles sean convocados por las autoridades académicas respectivas.
  - h) Informar a las autoridades competentes los hechos que sean de su conocimiento y que puedan constituir faltas disciplinarias imputables a los estudiantes.
5. Concurrir puntualmente a sus clases y demás actividades académicas, cumplir la jornada de trabajo a que se ha comprometido con la FUNDACIÓN y abstenerse de desarrollar actividades que no le hayan sido expresamente encomendadas por la instancia competente.
  6. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la FUNDACIÓN, colegas, estudiantes, empleados y dependientes.
  7. Observar una conducta personal y profesional acorde con la dignidad de su función y de la FUNDACIÓN y abstenerse de todo acto u omisión constitutiva de acoso laboral o sexual, en los términos de la legislación colombiana y los principios de respeto a la persona humana.

8. Ejercer su actividad con objetividad intelectual y respeto de las diferentes formas de pensamiento y de conciencia, y del proceso formativo de los educandos.
9. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
10. Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su uso, guarda y administración.
11. Abstenerse de concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de narcóticos o drogas enervantes.
12. No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa de su inmediato superior ni impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la FUNDACIÓN.

## **CAPÍTULO VIII**

### **SITUACIONES LABORALES**

**ARTÍCULO 40**°. El docente, en ejercicio de su vinculación laboral con la Institución, puede encontrarse en una de las siguientes situaciones:

1. Servicio activo.
2. Permiso.
3. Licencia.
4. Comisión.
5. Encargo.
6. Vacaciones
7. Suspensión temporal.

**ARTÍCULO 41°.** El docente se encuentra en servicio activo cuando ejerce a plenitud las funciones para las cuales ha sido vinculado a la FUNDACIÓN.

**ARTÍCULO 42°.** El docente, mediante escrito motivado, puede solicitar permiso remunerado hasta por tres (3) días. Corresponde al Rector o a quien él delegue conceder el permiso, habida cuenta de los motivos expresados por el peticionario y las necesidades y disponibilidades de la FUNDACIÓN.

**ARTÍCULO 43°.** El docente se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de sus funciones. Se podrá conceder por el Rector o por quien él delegue, a petición escrita y motivada del interesado, no podrá ser superior a dos (2) meses, no será remunerada y se denominará ordinaria. Se denominará remunerada si obedece a enfermedad, maternidad, paternidad u otra razón legalmente re-

gulada, caso en el cual será otorgada por el Rector o por quien él delegue, previo el cumplimiento de los requisitos de ley.

**ARTÍCULO 44°.** El profesor tiene derecho a licencia ordinaria por solicitud propia y sin remuneración hasta por treinta (30) días continuos o discontinuos, prorrogables por treinta (30) días más, si mediare causa justa a juicio del Rector. Las licencias deberán solicitarse por escrito ante el Rector, quien las concederá, previo concepto del Vicerrector Académico. La licencia ordinaria no puede ser revocada por quien la concedió, pero puede renunciarse por el beneficiario en cualquier tiempo. A la solicitud de prórroga de la licencia ordinaria deberán adjuntarse los documentos que sustenten la justa causa.

**PARÁGRAFO:** Las licencias por enfermedad, y por maternidad o paternidad se regirán por la ley laboral colombiana.

**ARTÍCULO 45°.** Mediante la comisión un profesor se retira temporalmente del ejercicio de sus funciones docentes para adelantar estudios de perfeccionamiento o para ejercer funciones administrativas.

Las comisiones de estudio no son remuneradas, salvo que el Consejo Superior disponga lo contrario

a propuesta del Rector. Se conceden con base en el Plan de desarrollo profesoral y el comisionado debe suscribir contrato de comisión, y póliza de cumplimiento de sus obligaciones, especialmente de la de trabajar en la Institución el doble del tiempo que haya durado la Comisión otorgada.

En las comisiones de servicio, el comisionado percibirá salarios u honorarios sólo por las funciones administrativas que desempeñe dentro de la FUNDACIÓN. Si dichas funciones administrativas se desempeñan fuera de la FUNDACIÓN, no habrá lugar a remuneración alguna. Las comisiones son otorgadas por el Consejo Superior a propuesta del Rector, previo concepto favorable del Consejo académico y su duración será de hasta dos (2) años, prorrogables hasta por un (1) año más.

**ARTÍCULO 46°.** Mediante el encargo, la FUNDACIÓN defiere a un profesor el desempeño de funciones docentes o administrativas, distintas de las que cumple de ordinario. Corresponde al Rector a propuesta del Vicerrector hacer el encargo y su duración no podrá exceder de un semestre académico, salvo expresa resolución motivada del rector. La remuneración se regirá por la regla de favorabilidad a quien desempeñe el encargo.

**ARTÍCULO 47°.** Las vacaciones de los docentes se regirán por las normas laborales colombianas, tanto en su reconocimiento como en su remuneración. El disfrute de las mismas no podrá aplazarse por más de dos años y la compensación en dinero requerirá decisión expresa del Rector, a propuesta favorable y justificada del Vicerrector Académico.

**ARTÍCULO 48°.** La suspensión temporal es una sanción disciplinaria y consiste en la separación del docente hasta por un semestre, del ejercicio de sus funciones ordinarias, sin derecho a remuneración. Dentro del procedimiento disciplinario, puede ordenarse de manera provisional, cuando las circunstancias del hecho que se investiga ameriten la separación del docente de sus funciones ordinarias. En ningún caso será remunerada.

## **CAPÍTULO XI**

### **DESARROLLO PROFESORAL**

**ARTÍCULO 49°.** Con el fin de actualizar al personal docente en los contenidos, metodologías, técnicas y avances en sus especialidades, promoviendo el

diálogo e investigación interdisciplinaria, y con el fin de mejorar su capacidad pedagógica y alcanzar la óptima utilización de los recursos institucionales, la Fundación adoptará un Plan de desarrollo profesoral que comprenderá al menos las siguientes modalidades.

1. **Capacitación no formal.** Comprende los cursos, seminarios, simposios, talleres, diplomados, congresos y toda otra forma de eventos académicos que, dentro del objeto de la Fundación promuevan la formación permanente de los docentes.
2. **Capacitación formal.** Comprende los cursos de inducción a la vida institucional y la formación avanzada que realicen los docentes dentro o fuera de la Fundación, con el fin de lograr altos niveles de perfeccionamiento académico.

**ARTÍCULO 50°.** El Plan de Desarrollo profesoral busca el mejoramiento permanente de los docentes en los ámbitos personal y académico. Deberá ser un instrumento de realización del Proyecto Educativo Institucional dentro del estamento profesoral, en búsqueda de la excelencia académica.

**ARTÍCULO 51°.** La elaboración del Plan de Desarrollo Profesoral será un propósito institucional, en cuyo logro se incentivará la participación de todos



los estamentos y el mayor número de personas. Comprenderá al menos las áreas de actualización y perfeccionamiento, las prioridades y la identificación de las necesidades de formación de los recursos humanos de las diferentes unidades académicas de la Institución, así como los recursos económicos necesarios para su implementación.

Además, señalará los lineamientos generales de las modalidades del desarrollo profesoral, y el mecanismo para acceder a dichas estrategias, consultadas las disponibilidades y recursos de la Institución.

El plan será debatido en el Consejo Académico, que ha de proponerlo al Rector, con solicitud de presentarlo al Consejo Superior para su aprobación. Será revisado con periodicidad no superior a cinco (5) años.

## **CAPÍTULO X**

### **EVALUACIÓN DOCENTE**

**ARTÍCULO 52°.** La FUNDACIÓN analiza y pondera, mediante el proceso de evaluación, el desarrollo de las actividades del personal docente.

El proceso de evaluación es permanente y progresivo desde la vinculación del profesor y comprende la calidad y cumplimiento de todas las actividades a su cargo.

Comprende la auto-evaluación, la co-evaluación y la hetero-evaluación, de acuerdo con metodologías y términos que señala el Rector a propuesta del Consejo Académico, con el voto favorable del representante de los profesores. Al establecer las metodologías de evaluación y al aplicarlas, se tendrán en cuenta los mecanismos propuestos por las entidades de regulación de la Educación Superior o los usos y costumbres de Instituciones pares. En la misma providencia señalará los efectos de la evaluación.

**ARTÍCULO 53°.** El objetivo de la evaluación es el mejoramiento académico y personal de los docentes y de la FUNDACIÓN. Los resultados de los procesos de evaluación son referentes para la definición de políticas y programas de desarrollo académico, para la renovación de contratos, para ascenso en el escalafón y para acceder a los incentivos y distinciones que establece este estatuto.

**ARTÍCULO 54°.** La Evaluación se efectuará periódicamente y al menos una vez por período académico, mediante la aplicación de los mecanismos señalados según el procedimiento señalado en el artículo 52.

**ARTÍCULO 55°.** En el proceso de evaluación de los docentes interviene toda la comunidad académica, y de manera especial:

1. El Director del programa o unidad al cual esté asignado el profesor.
2. El propio profesor.
3. Los profesores como agentes de co-evaluación, en los términos señalados por los diferentes instrumentos institucionales.
4. Los estudiantes que hayan cursado asignaturas con el respectivo profesor en el período académico durante el cual se realiza la evaluación o en el período inmediatamente anterior o los destinatarios de su actividad profesional.
5. Las demás instancias o agentes que se requieran de acuerdo con los mecanismos adoptados.

**ARTÍCULO 56°.** Terminado el proceso de evaluación el Secretario del Comité de personal docente notificará de su resultado a cada uno de los evaluados. En caso de inconformidad con el resultado el docente podrá interponer los recursos de reposición ante el Director de Programa o Unidad al cual pertenece y subsidiariamente de apelación ante el Rector, con expresión de los motivos de inconformidad. El término para

recurrir es de cinco (5) días hábiles contados a partir del siguiente de aquel en el cual se realice la respectiva notificación personal, o subsidiaria, del resultado de la evaluación. De los recursos deberá tenerse decisión notificada al interesado antes de iniciar el siguiente período académico.

## **CAPÍTULO XI**

### **DISTINCIONES ACADÉMICAS E INCENTIVOS**

**ARTÍCULO 57°.** Las distinciones académicas son reconocimientos públicos que hace la Institución a sus docentes destacados en el ejercicio de sus funciones de docencia, investigación, extensión o proyección social.

Serán otorgadas por Resolución Rectoral y entregadas en acto público y solemne, con citación previa de la comunidad académica.

Las clases de distinciones, el procedimiento para su otorgamiento y los efectos de las mismas, será objeto de reglamentación especial que proferirá este Consejo Superior en un término de un año contado a partir de

la vigencia de este acuerdo, a propuesta del Rector, oído el concepto del Consejo Académico.

**ARTÍCULO 58°.** Los incentivos son mecanismos para reconocer los méritos y logros de los docentes y para impulsar el desarrollo de la excelencia académica. Las clases de incentivos, los requisitos para su otorgamiento y sus efectos, será reglamentado en el acuerdo mencionado en el inciso tercero del artículo anterior, y comprenderán especies tales como:

- Período sabático, sólo para profesores de carrera académica.
- Apoyo para la realización de estudios avanzados en el área de su especialidad.
- Publicación de producción académica.
- Distinciones públicas, y
- Reconocimientos anotados en su hoja de vida.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** *Mientras se profiere el acuerdo de distinciones académicas e incentivos, previsto en este capítulo, podrán otorgarse según las reglas, usos y costumbres de la Institución vigentes a la fecha.*

## **CAPÍTULO XII**

### **PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS DOCENTES EN LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

**ARTÍCULO 59°.** El personal docente tiene derecho a participar, mediante sus representantes, en el Consejo Superior, en el Consejo Académico, en el Comité de personal docente y en las unidades académicas de análisis curricular, de acuerdo con los procedimientos, con las funciones y por el período establecido para cada caso.

Nota: En el anterior artículo falta la operacionalización tanto de los consejos como los del comité y unidades académicas. Falta el consejo de facultad o de programa como se vaya a reconocer. Es decir el proceso a seguir para la elección de representantes en cada caso

## **CAPÍTULO XIII**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 60°.** El régimen disciplinario contenido en este capítulo es un mecanismo de mejoramiento

personal y profesional, se aplica a todos los docentes vinculados a la Institución y hace parte de todos los contratos docentes.

**ARTÍCULO 61°.** El régimen disciplinario se fundamenta en los principios constitucionales del debido proceso, contradicción, defensa efectiva, doble instancia, presunción de inocencia, *non bis in ídem*, *no reformatio in pejus* y cosa juzgada.

El principio de doble instancia tendrá las excepciones que expresamente se consagren en este estatuto.

Ningún docente podrá ser encausado disciplinariamente, ni sancionado sino conforme a normas preexistentes al acto u omisión que se le imputa, por la autoridad competente y con observancia de las normas propias que la Institución establece.

**ARTÍCULO 62°.** Son faltas disciplinarias de los docentes:

- a) Todo acto u omisión que colectivamente o en forma individual constituya incumplimiento de los deberes establecidos en este estatuto, especialmente los contemplados en el artículo 39 o en cualquier otra norma de la Institución.

- b) El incumplimiento de las responsabilidades y obligaciones establecidas para el docente en su Plan de trabajo, en el contrato de trabajo o en las órdenes o indicaciones de autoridad competente.
- c) Los actos u omisiones que atenten contra la dignidad o derechos de los estudiantes o cualquier otra persona.
- d) Los actos u omisiones que atenten contra los principios y normas de la ética profesional.

**ARTÍCULO 63°.** Son criterios de valoración de la falta disciplinaria y de la gradación de la sanción cuando fuere procedente:

1. La naturaleza y modalidad de la falta que se le indilga.
2. Los motivos que impulsaron al docente a cometer la falta objeto de investigación.
3. Las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que fue cometida la falta.
4. Los efectos de la falta disciplinaria.

**ARTÍCULO 64°.** Son factores de atenuación, valorados por la autoridad sancionatoria al momento de decidir el correspondiente proceso, de lo cual dejará expresa constancia motivada en la providencia correspondiente:



1. Que después de cometido el hecho o la omisión, el inculpado trate voluntariamente de impedir o atenuar sus efectos, por medios lícitos.
2. Resarcimiento voluntario del daño causado, si fuere procedente.
3. Poner voluntariamente en conocimiento de la autoridad competente el hecho u omisión constitutivo de falta disciplinaria.
4. Haberse destacado en su ejercicio profesoral.

**ARTÍCULO 65°.** Las sanciones aplicables a los docentes son las siguientes:

1. Amonestación privada.
2. Amonestación pública.
3. Suspensión temporal hasta por treinta (30) días en el ejercicio de sus funciones.
4. Destitución con terminación unilateral del contrato.

**PARÁGRAFO:** *Corresponde al Director de Programa hacer la amonestación privada y la amonestación pública. La suspensión temporal y la destitución con terminación unilateral del contrato se impondrán por el Vicerrector Académico. Esta última sanción requiere concepto previo no vinculante, proferido por el Comité de Personal Docente.*

**ARTÍCULO 66°.** Quien tuviere conocimiento de la comisión de una falta disciplinaria imputable a un docente de la Institución deberá informarlo de inmediato, preferentemente por escrito, al Director del Programa académico, área o programa correspondiente, allegando los elementos probatorios que estuvieren a su alcance.

Valorada la información mencionada en el inciso anterior, la autoridad competente para recibir la queja o información, mediante escrito motivado formulará cargos disciplinarios al o a los posibles inculpados, con expresión clara de las faltas que se le(s) imputan, los medios probatorios que los sustentan, la posible sanción que le(s) será(n) impuesta(s), y la advertencia de su derecho a presentar descargos mediante escrito, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del auto de cargos. Igualmente se le(s) prevendrá de su derecho a aportar pruebas o a solicitar la práctica de las que considere(n) convenientes, siempre que sean procedentes y conducentes.

Presentado el escrito de descargos, el Director de Programa, o responsable de área o programa lo valorará y se pronunciará, mediante escrito motivado, sobre la práctica de las pruebas que fueren procedentes y conducentes. Contra la providencia que niegue la práctica de alguna prueba procede el recurso de repo-

sición. Si en el escrito de descargos no se solicitaren pruebas, decidirá de plano.

Practicadas las pruebas, y allegadas las que oficiosamente sean decretadas, la autoridad que adelante el proceso valorará el acervo probatorio y ordenará el archivo del proceso o impondrá la sanción correspondiente, mediante providencia motivada, que será notificada personalmente al o a los inculpados, en audiencia oral o dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de emisión.

**PARÁGRAFO 1.** *La actuación disciplinaria podrá adelantarse en forma oral, desde su inicio, caso en el cual deberá dejarse constancia mediante acta de cada actuación, para efectos probatorios.*

**PARÁGRAFO 2.** *Por solicitud de cualquier autoridad, o de manera oficiosa, el Rector podrá radicar en la Secretaría General la competencia para instruir los procesos disciplinarios. En todo caso, tomará las provisiones necesarias para que se adelanten con el lleno de los requerimientos constitucionales.*

**PARÁGRAFO 3.** *Si el inculpado o sancionado no concurriere o se negare a notificarse de las actuaciones disciplinarias, la notificación se realizará por edicto, fijado en sitio público de la unidad académica o programa al cual pertenece, por el término de tres (3) días hábiles.*

**PARÁGRAFO 4.** *Quien fuere citado para afrontar proceso disciplinario, podrá concurrir directamente o mediante apoderado, caso en el cual deberá tratarse de abogado y acreditarse para actuar según la ley colombiana.*

**PARÁGRAFO 5.** *El ejercicio del recurso de reposición no es obligatorio. En consecuencia, el docente inculpado o sancionado podrá ejercer directamente el recurso de apelación o alzada, si lo hubiere. Todos los recursos deberán ser interpuestos mediante escrito motivado, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la correspondiente providencia, o verbalmente en la audiencia oral en la cual se tomen las respectivas decisiones.*

**PARÁGRAFO 6.** *De las sanciones se dejará constancia expresa en la hoja de vida del o de los sancionados. Dependiendo del nivel de la falta y del proceso adelantado.*

**PARÁGRAFO 7.** *La decisión que ponga fin a un proceso disciplinario quedará en firme y cobrará ejecutoria una vez se hayan notificado o comunicado las providencias que desaten los recursos interpuestos en contra de las sanciones, o haya vencido el término para recurrirlas, sin que se haya radicado recurso en legal forma.*

**PARÁGRAFO 8.** *La duración del proceso disciplinario no podrá exceder de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de la queja, denuncia o primera información de la posible comisión de la falta disciplinaria. Este término podrá*

*ser prorrogado por el Rector o por la autoridad que adelante el proceso, por una sola vez, mediante providencia motivada. Será el doble si los inculcados fueren dos (2) o más. Los términos son renunciables por los inculcados.*

## **CAPÍTULO XIV**

### **RETIRO**

**ARTÍCULO 67°.** Son causales de retiro del servicio, las siguientes:

1. Por vencimiento del período para el cual fue contratado.
2. Por acuerdo entre las partes.
3. Por evaluación no satisfactoria durante dos (2) períodos académicos. Ocurrida la primera evaluación no satisfactoria, la Institución deberá establecer un procedimiento pedagógico, de obligatorio seguimiento por parte del docente.
4. Por sanción de destitución con terminación unilateral del contrato de trabajo.
5. Por incapacidad física o mental, médicamente sustentada.

## CAPÍTULO XV

### DISPOSICIONES VARIAS, DEROGATORIAS Y VIGENCIA

**ARTÍCULO 68°.** El Rector, mediante acto de los que le son propios, oído el Consejo Académico, reglamentará y desarrollará en lo pertinente los contenidos de este Estatuto para garantizar su cumplida ejecución, de lo cual informará con posterioridad al Consejo Superior.

**ARTÍCULO 69°.** Durante el término de vacancia de esta norma se adelantará una estrategia institucional de conocimiento de la misma por parte de la comunidad académica, y se comunicará al Ministerio de Educación Nacional, para lo de su cargo.

**ARTÍCULO 70°.** El presente Acuerdo rige a partir del 1 de septiembre de 2017 y deroga los Acuerdos N° 02 de 1998, 02 de 1999, 09 de 2001 y 066 de 2008, así como la Resolución N° 2009 -24 de 22 de enero de 2009, y en general todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá D. C., a 02 días del mes de agosto de 2017.

Padre **JORGE GÓMEZ RUEDA** C.Ss.R.

Gran Canciller

Presidente del Consejo Superior.

Julio Roballo Lozano

Secretario General

Secretario del Consejo Superior.

